

# **OPTIMALISASI KEPEMILIKAN SAHAM PERUSAHAAN OLEH SERIKAT PEKERJA UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA DI PT. FISCOUS SOUTH PACIFIC**

**Oleh; Dr. Gunarto, SH, MHum  
(Dosen Fakultas Hukum Unissula Semarang)**

## *Abstract*

Research on the optimization of company stock ownership by unions backed by the implementation of industrial relations between employers and workers do not realize the welfare of workers. Construction labor laws by providing wage workers are single and minimum wage provisions of Regency / City have made a minimum wage of workers in Indonesia. The research problems are three: First, what are the factors that inhibit the ownership shares of the company by the union? Second, what steps should be taken to improve oversight stock ownership by the community against the company by the union? Third, the model of share ownership by unions how to improve the welfare of workers?. The research method used is a qualitative research method kualitatif with normative juridical approach and study of law as the law in action, which is the study of social sciences that are non doctrinal and empirical. Research results, first the factors that hinder the implementation of share ownership by unions is a normative juridical (concerning the statutory rulemaking invitation), enforcement (the employers and the government's role), juridical and sociological factors (related to economic considerations as well as culture business legal occupant of the rule) that the employer always wants to benefit as much as possible. Second, a variety of legislation mandates the participation in ownership of company shares by trade unions, but there are several factors that hinder the participation of these communities, namely: lack of institutional opening of business, government and law enforcement in providing information about a case of industrial relations. Third, a model program of share ownership by workers through the ESOP is one policy that can be taken by management and workers in Indonesia. Through the ESOP program is an effort to save the company from the possibility of bankruptcy can be avoided.

**Keywords:** Ownership of shares, trade unions, workers' welfare

## **I. Pendahuluan**

Pembahasan mengenai kepemilikan saham perusahaan oleh serikat pekerja di Indonesia pada era reformasi ini menjadi sangat penting, mengingat hubungan industrial di Indonesia tidak mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan belum mampu menciptakan kesejahteraan pekerja. Beberapa indikator yang menunjukkan tidak harmonisnya hubungan industrial tersebut antara lain ditandai dengan masih banyaknya peristiwa mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja sehingga berakibat pada turunnya produktifitas perusahaan, banyaknya perselisihan hubungan industrial, adanya perusahaan yang melakukan relokasi usahanya ke negara lain, bahkan tidak sedikit perusahaan yang

menutup usahanya karena tidak baiknya hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerjanya.<sup>1</sup>

Sistem hubungan industrial Pancasila yang pada zaman Orde Baru hanya mampu menciptakan *industrial peace* yang semu, karena Pemerintah Orde Baru mampu melakukan pemaksaan pada pekerja dan pengusaha untuk melarang mogok kerja maupun penutupan perusahaan oleh pengusaha, tetapi harmonisasi hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja yang ideal belum terjadi. Idealnya hubungan industrial di Indonesia mampu menciptakan *industrial peace* yang tidak semu, mampu mengurangi tingginya angka pengangguran, mampu menciptanya lapangan kerja yang semakin luas, mampu meningkatnya produktivitas perusahaan, mampu meningkatnya kesejahteraan pekerja, bahkan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara Indonesia.

Fenomena sosial pelaksanaan hubungan industrial di Indonesia juga belum mampu menciptakan kesejahteraan pekerja. Hal itu dapat dilihat dari banyaknya pekerja yang mencari tambahan penghasilan dengan bekerja di luar jam kerja, misalnya membuka toko di rumahnya untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya.<sup>2</sup> Fenomena itu dikonstruksikan dari regulasi Pemerintah yang memberikan upah bagi pekerja dengan asumsi pekerja dengan status perkawinan lajang yaitu pekerja yang belum menikah dan tidak memiliki anak (Pasal 5 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah) yang berdampak pekerja tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup istri dan anaknya.

Ketentuan Upah minimum bagi Kabupaten/Kota juga baru memberikan upah dengan kriteria pekerja lajang, dan baru memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja lajang (Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003), makanya upah minimum bagi Kabupaten/Kota belum memberikan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya. Untuk memperjuangkan kenaikan kesejahteraan pekerja, setiap tahunnya para pekerja memperjuangkan kepentingan kenaikan upah untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya, yaitu pada saat pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang dibuat antara pengusaha dengan ketua serikat pekerja di perusahaan. Dalam perspektif ini hubungan industrial belum mampu menciptakan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Persoalan selanjutnya kenaikan upah yang disetujui pengusaha tidak meningkatkan upah riil pekerja karena kenaikan upah seringkali hanya menyesuaikan kenaikan inflasi akibat kenaikan harga-harga barang dan jasa.

Kesejahteraan pekerja dapat ditingkatkan dengan mengoptimalkan fungsi serikat pekerja untuk mendapatkan saham perusahaan (Pasal 4. f. UU 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh), tetapi ketentuan ini baru bisa dilakukan untuk perusahaan yang sudah *go public*. Sosialisasi terhadap regulasi kepemilikan saham oleh serikat pekerja belum optimal, sikap pengusaha yang tidak bersedia sahamnya dimiliki oleh serikat pekerja juga mempersempit upaya pemerintah ini, apalagi serikat pekerja juga secara internal memiliki beberapa persoalan mendasar untuk mendapatkan kepemilikan saham oleh serikat pekerja khususnya ketidaktersediaan dana pembelian saham.

---

<sup>1</sup> Kompas, liputan khusus Hari Buruh Dunia, 1 Mei 2011

<sup>2</sup>. Wawancara dengan Soeripto, pekerja PT. Fiscous South Pacifik, tanggal 3 Oktober 2011

Terkait dengan hubungan industrial yang ideal, yang mampu menyejahterakan pekerja dengan masyarakatnya, Satjipto Rahardjo<sup>3</sup> menyatakan bahwa hukum suatu bangsa mempunyai dan bertolak dari premis dasar, yaitu pandangan tentang manusia dan masyarakatnya, yang disebut dengan kosmologi hukum dari bangsa yang bersangkutan. Berdasarkan pendapat di atas dapat dikatakan bahwa hukum modern yang dipakai di dunia juga memiliki kosmologinya sendiri, maka dari sudut pandang tersebut hukum modern sebenarnya tidak netral. Hukum modern yang selama berabad-abad dikembangkan di Barat atau Eropa memiliki kosmologi yang diseleraskan dengan kondisi sosial politik masyarakat Barat atau Eropa yang bersifat individualistik dan kapitalis. Sehingga diperlukan penyempurnaan regulasi hukum yang sesuai dengan kosmologi bangsa Indonesia.

## II. Permasalahan

Permasalahan yang diajukan dalam penelitian dan disajikan dalam artikel ini. *Pertama*, faktor-faktor apa sajakah yang menghambat pemilikan saham perusahaan oleh serikat pekerja? *Kedua*, langkah apakah yang harus ditempuh untuk meningkatkan pengawasan oleh masyarakat terhadap kepemilikan saham perusahaan oleh serikat pekerja? *Ketiga*, model kepemilikan saham oleh serikat pekerja yang bagaimanakah yang dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja?

## III. Metode Penelitian

### 1. Paradigma Penelitian

Penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivisme (*constructivism*). Paradigma merupakan seperangkat kepercayaan atau keyakinan dasar yang menuntun seseorang dalam bertindak pada kehidupan sehari-hari maupun dalam penelitian ilmiah.<sup>4</sup> Kaum Constructivist berpendirian bahwa manusia pada dasarnya aktif mengkonstruksi dan memodifikasi konsep, model, realitas, termasuk pengetahuan dan kebenaran dari hukum. Konstruksi teori yang akan dibangun meliputi 3 hal yaitu substansi hukum, struktur hukum dan budaya hukum, sebagaimana dikemukakan oleh Lawrence M. Friedman. Di lihat dari substansi hukumnya, pengaturan tentang kepemilikan saham perusahaan oleh serikat pekerja sebagaimana di atur dalam Pasal 4 (2 f) UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, banyak sisi kelemahannya sehingga perlu dilakukan rekonstruksi kembali. Dari sudut pandang kelembagaan, eksistensi kelembagaan serikat pekerja yang mampu merealisasikan kepemilikan saham perusahaan oleh serikat pekerja demi mewujudkan kesejahteraan pekerja masih sulit tercapai. Ada tiga persoalan mendasar yang menjadi hambatan yaitu orientasi pengurus, dana dan kompetensi pengurus serikat pekerja. Dilihat dari sudut budaya hukum, kepemilikan saham perusahaan oleh serikat pekerja juga ada budaya hukum yang tidak mendukung, pengusaha masih menganggap buruh sebagai faktor produksi, dapat dilihat kecilnya upah pekerja dan sebaliknya pekerja dieksploitasi untuk memperbesar laba pengusaha. Dari sudut pekerja juga masih rendahnya budaya membangun hubungan industrial yang menjamin kepentingan pekerja secara

---

<sup>3</sup> Satjipto Rahardjo, *Harian Kompas*, Senin 8 November 1993, hlm. 4.

<sup>4</sup> Agus Salim, *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial* (dari Denzin Guba dan Penerapannya) PT. Tiara Wacana, Yogya, 2001, hlm.33.

bertanggung jawab akan keberlangsungan perusahaan dalam persaingan bisnis global. Budaya pemerintah yang hanya membela kepentingan pengusaha, juga berakibat terciptanya hubungan industrial yang tidak damai.

## **2. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah *socio-legal approach*.<sup>5</sup> Dalam konteks ini, institusi hukum tidak dipahami sebagai entitas normatif yang esoterik, akan tetapi justru dilihat sebagai bagian dari totalitas sistem sosial yang berada dalam keadaan kait-mengkait dengan variabel sosial lainnya. Dengan demikian, yang ditekankan di sini adalah membuat deskripsi tentang realitas sosial dan hukum, serta berusaha memahami dan menjelaskan logika keterhubungan logis antara keduanya.<sup>6</sup> Dengan menggunakan pendekatan yang bersifat *socio-legal*, maka kenyataan hukum dan kenyataan kemasyarakatan harus dikaji bersamaan secara seimbang. Pada satu sisi dimaksudkan untuk mempelajari semua keadaan yang ditimbulkan oleh hukum dalam masyarakat. Pada sisi yang lain ditujukan untuk mempelajari proses kemasyarakatan yang mendukung maupun melemahkan keberlakuan hukum.<sup>7</sup> Realitas sosial dan hukum yang dikaji mencakup realitas yang bersifat eksternal maupun yang bersifat internal pada tingkah laku atau tindakan seseorang.

## **3. Social Setting**

Penelitian tentang kepemilikan saham perusahaan oleh serikat pekerja ini dilakukan pada pekerja tetap yang menjadi anggota serikat pekerja di dalam perusahaan yang telah *go public*, yaitu di PT. Fiscous South Pacifik di Kabupaten Purwakarta, alasan penelitian ini dilakukan di PT. Fiscous South Pacifik di Kabupaten Purwakarta karena di Kab. Purwakarta mencerminkan situasi kosmologi Indonesia, sebagai kota penyangga Jakarta nilai-nilai individual dan kolektif tercermin di basis sosial perusahaan tersebut. Di PT. Fiscous South Pacifik di Kabupaten Purwakarta juga terdapat dua serikat pekerja dalam satu perusahaan (sebagaimana spirit UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh), yaitu SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) dan PPMI (Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia), dan perusahaan ini sudah *go public*. Di Kabupaten Purwakarta banyak perusahaan asing (Penanaman Modal Asing) karena fungsinya sebagai kota penyangga kota Jakarta, dan penelitian dikhususkan pada praktik kepemilikan saham perusahaan oleh serikat pekerja di perusahaan. Penelitian juga dilakukan di Kantor Pusat Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Pusat di Jakarta, sebab regulasi hukum organik kepemilikan saham perusahaan oleh serikat pekerja dibuat

---

<sup>5</sup> Zamroni menjelaskan bahwa model pendekatan semacam ini dikenal dalam beragam istilah sesuai disiplin ilmunya. *Field research* untuk studi sosiologi, *naturalistic* untuk studi-studi di bidang pendidikan, *ethnographic* untuk studi antropologi, dan *socio legal research* bagi disiplin ilmu hukum, *Pengantar Teori Sosial*, 1992, hlm. 80-81

<sup>6</sup> Wahjah Al-Zailiy, *al-Wasid fi Ushlulfiqhi al-Islami*, Darul Kitab, Bairut. 1397-1398 H/ 1977-1978 M, hlm. 359.

<sup>7</sup> Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*, New York : Oxford University Press, 1977, hlm. 88.

oleh pemerintah pusat di Jakarta. Penelitian ini juga dilakukan terhadap para anggota DPR RI di Jakarta khususnya Komisi yang membidangi persoalan ketenagakerjaan, sebab para anggota DPR RI adalah para pembentuk undang-undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan akan mengerti faktor-faktor apa yang mempengaruhi ketika Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dibentuk atau disahkan.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengoperasionalkan paradigma konstruktivisme (*constructivism paradigm*) dalam penulisan disertasi ini dan untuk mendapatkan data primer, di dalam praktik metodologi penelitian dilakukan wawancara dengan informan, meliputi para pengusaha, para pekerja, para pengurus serikat pekerja tingkat nasional, pengurus Apindo tingkat nasional serta studi kasus serikat pekerja di perusahaan PT. Fiscous South Pacific di kabupaten Purwakarta, Jawa Barat. Pada awal penelitian digunakan informan awal Bapak Wahyudi, Ketua SPSI PT FiscousSouth Pacific, karena peneliti punya hubungan kekeluargaan sebagai sama-sama alumni Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, sehingga peneliti tidak menemui kendala birokrasi dalam penelitian, bahkan selama penelitian diberikan akomodasi dan transportasi untuk kelancaran penelitian. Setelah peneliti masuk dalam kehidupan sehari-hari kehidupan pengurus serikat pekerja PPMI (Perhimpunan Pekerja Muslim Indonesia) dan SPSI di PT South Pacific, peneliti mendapatkan informan kunci, yaitu Bapak Suropto, Ketua Serikat pekerja PPMI PT South Pacific dan Bapak Teguh Haryanto selaku Ketua DPC PPMI Kabupaten Purwakarta.

#### **5. Teknik Analisis Data**

Analisa data sangat erat berkaitan dengan pencatatan dan pengolahan data, kegiatan untuk menganalisa data pada penelitian ini memanfaatkan data kualitatif sepanjang disajikan data tabel dan diperlukan menyangkut penyajian data kualitatif. Selanjutnya pada proses pemaparan dipergunakan data kualitatif, didukung data kuantitatif sepanjang untuk mempertegas analisa data untuk menguraikan hasil penelitian. Terhadap data primer, digunakan teknik analisis data tipe Strauss dan J Corbin<sup>8</sup>, yaitu dengan menganalisis data sejak peneliti berada dilapangan (*field*), oleh karena itu selama penelitian, peneliti menggunakan analisis interaktif dengan membuat *fieldnote* yang terdiri atas deskripsi dan refleksi data.<sup>9</sup> Selanjutnya peneliti akan melakukan klasifikasi data melalui proses *indexing*, *shorting*, *grouping*, dan *filtering*. Setelah data dari hasil penelitian dianggap *valid* dan *reliable*, langkah selanjutnya adalah merekonstruksi dan menganalisis secara induktif kualitatif untuk menjawab problematika yang menjadi fokus studi penelitian ini. Langkah-langkah teknik analisis data penelitian ini mengikuti model interaktif analisis data seperti yang dikemukakan

---

<sup>8</sup> Lihat A.Strauss and J Corbin, Busir, *Qualitative Research; Grounded Theory Procedure and Techniques*, London, Sage Publication, 1990, hlm 19.

<sup>9</sup> Lihat HB Sutopo, *Metodologi Penelitian Kualitatif Bagian II*, Universitas Negeri Sebelas Maret Press, Surakarta, 1990, hlm 11.

oleh Matthew B. Miles and A. Michael Huberman<sup>10</sup>, yang bergerak dalam tiga siklus kegiatan : yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan.

#### IV. Hasil penelitian dan Pembahasan

##### 1. Faktor-faktor Yang Menghambat Kepemilikan Saham Perusahaan Oleh Serikat Pekerja

Dalam perspektif sosial, hukum bekerja bukan pada ruang yang hampa. Terdapat hubungan resiprositas antara hukum dengan variabel-variabel lain dalam masyarakat. Di samping hukum berfungsi sebagai alat untuk pengendalian sosial (*as a tool of social control*) hukum juga dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk rekayasa sosial (*as a tool of social engineering*) sebagaimana dideskripsikan oleh **Roscoe Pound**.<sup>11</sup> Bekerjanya hukum dalam masyarakat melibatkan beberapa unsur atau aspek yang saling memiliki keterkaitan sebagai suatu sistem. Beberapa aspek tersebut, yaitu lembaga pembuat hukum (*law making institutions*), lembaga penerap sanksi, pemegang peran (*role occupant*) serta kekuatan sosial personal (*societal personal force*), budaya hukum serta unsur-unsur umpan balik (*feed back*) dari proses bekerjanya hukum yang sedang berjalan.<sup>12</sup> Bekerjanya hukum juga dapat diartikan sebagai kegiatan penegakan hukum. Pada hakikatnya, penegakan hukum merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum menjadi kenyataan.<sup>13</sup> Namun demikian, penegakan hukum dinilai masih lemah.<sup>14</sup> Lemahnya penegakan hukum ini terlihat dari pengusaha yang tidak memberi hak kepada serikat pekerja untuk memiliki saham perusahaan, demikian pula kewibawaan aparat penegak hukum yang semakin merosot sehingga tidak lagi dapat memberikan kesejahteraan bagi pekerja.

Konsepsi operasional tentang bekerjanya hukum dalam masyarakat dengan didasarkan pada dua konsep yang berbeda, yaitu konsep tentang ramalan-ramalan mengenai akibat-akibat (*prediction of consequences*) yang dikemukakan oleh *Lundberg dan Lansing* tahun 1973 dan konsep Hans Kelsen tentang aspek rangkap dari suatu peraturan hukum.<sup>15</sup> Berdasarkan konsep *Lundberg dan Lansing*, serta konsep Hans Kelsen tersebut *Robert B. Seidman dan William J Chambliss* menyusun suatu teori

---

<sup>10</sup> Lihat, Matthew B. Miles and A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, UI Press, 1992, Jakarta, 2002, hlm 57.

<sup>11</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Perpektif Sosial dalam Pemahaman Masalah-Masalah Hukum*, CV Agung, Semarang, 1989, hlm.23

<sup>12</sup> Menurut Muladi, ada tiga faktor yang mempengaruhi efektifitas penegakan hukum yaitu: (1) Adanya strategi penegakan hukum yang tepat dan dirumuskan secara komprehensif dan integral; (2) Adanya kehendak politik untuk melaksanakan strategi tersebut; (3) Adanya "pressure" dalam bentuk pengawasan masyarakat. Lihat, Muladi, *Demokratisai, Hak Asasi Manusia, dan Reformasi Hukum di Indonesia*, The Habibie Centre, Jakarta, 2002, hlm. 27.

<sup>13</sup> Esmi Warassih, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sociologic*, Suryandaru Utama, Semarang, 2005, hlm. 83.

<sup>14</sup> Esmi Warassih, *Pemberdayaan Masyarakat Dalam Mewujudkan Tujuan Hukum (Proses Penegakan Hukum dan Persoalan Keadilan*, Pidato Pengukuhan Guru Besar FH UNDIP, 14 April 2001.

<sup>15</sup> Ronny Hanitijo Soemitro. *Op. Cit*, hlm. 23.

bekerjanya hukum di dalam masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan suatu peraturan perundang-undangan sangat bergantung pada banyak faktor. Secara garis besar bekerjanya hukum dalam masyarakat akan ditentukan oleh beberapa faktor utama. Faktor tersebut meliputi keseluruhan komponen sistem hukum, yaitu faktor substansial, faktor struktural, dan faktor kultural.

Seperti dikatakan oleh Blumer,<sup>16</sup> manusia berinteraksi dengan manusia lainnya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan makna yang terdapat dalam simbol-simbol yang mereka ciptakan. Manusia bertindak berdasarkan makna yang menurut mereka ada dalam sesuatu hal. Dalam kasus pembuatan UU Serikat Pekerja perilaku institusi (DPR dan Presiden) dan anggota-anggotanya menunjukkan adanya pengingkaran terhadap tujuan organisasi sebelumnya. DPR yang seharusnya tanggap dan akomodatif terhadap aspirasi rakyat, yang seharusnya menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan, ternyata terdiam dan tetap pada pendiriannya untuk meloloskan hubungan industrial konflik dan tidak adanya campur tangan negara dalam hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha.

Sebenarnya, pada tahap pembuatan UU Serikat Pekerja menjadi titik pangkal untuk menjaga agar hukum yang akan diciptakan tetap konsisten dengan politik hukum nasional yang tercantum dalam Pembukaan UUD NRI 1945 dan batang tubuhnya. Pemagaran konsep dalam tahap pembuatan hukum dimulai di sini karena pada tahap ini sudah mulai muncul konflik. Ralf Dahrendorf, mengatakan bahwa konflik yang dimaksud adalah suatu situasi sosial yang memiliki arah dan substansi yang saling bertentangan.<sup>17</sup> Pemagaran ini dapat disebut sebagai *upaya preventif* yang dapat berwujud ***kehati-hatian dan kecermatan (precautinary)*** agar konsistensi dan harmonisasi konsep dengan produk hukum yang diciptakan dapat ditegakkan. Adanya perebutan kepentingan tadi, maka ***teori konflik*** sangat tepat digunakan untuk menjelaskan fenomena perebutan kepentingan pada saat pembuatan UU maupun pelaksanaannya. Pada tahap pelaksanaan, politik hukum tetap dipakai untuk menilai apakah produk hukum yang telah dibuat dan atau dilaksanakan telah sesuai dengan keinginan pembuat hukum.

Pelaksanaan hubungan industrial juga banyak diwarnai konflik. Misalnya, (1) Konflik pengusaha dengan pekerja; (2) kepentingan individu dengan kepentingan kolektif; (3) konflik status (masyarakat penghuni dengan negara, negara dengan swasta); (4) konflik kelembagaan (organisasi penguasaan dan pengelolaannya); (5) konflik penguasaan dan pengelolaan; (6) konflik keadilan, antara keadilan sosial dengan keadilan individual (komutatif dan distributif-sosial). Konflik-konflik tersebut, membutuhkan manajemen dan sikap arif agar tujuan Pelaksanaan hubungan industrial diarahkan untuk pencapaian hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan dan untuk peningkatan kesejahteraan pekerja.

Untuk menilai penyimpangan politik hukum hubungan industrial akan dianalisis melalui unsur-unsur yang terlibat dalam proses bekerjanya hukum di bidang Pelaksanaan hubungan industrial. Dengan demikian, teori yang tepat untuk menjelaskan fenomena ini adalah teori bekerjanya hukum yang dikemukakan oleh William J. Chambliss dan Robert

---

<sup>16</sup> *Ibid*, hlm. 99.

<sup>17</sup> Lihat George Ritzer dan Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi Modern*, Terjemahan oleh Alimandan, Kencana, Jakarta, 2004, hlm. 155.

B. Seidman.<sup>18</sup>

Bekerjanya hukum dalam masyarakat melibatkan beberapa unsur atau aspek yang saling memiliki keterkaitan sebagai suatu sistem. Beberapa aspek tersebut, yaitu lembaga pembuat hukum (*law making institutions*), lembaga penerap sanksi (*sanction activity institutions*), pemegang peran (*role occupant*) serta kekuatan societal personal (*societal personal force*), budaya hukum (*legal culture*)<sup>19</sup> serta unsur-unsur umpan balik (*feedback*) dari proses bekerjanya hukum yang sedang berjalan.

Bertolak dari konsep bekerjanya hukum tersebut, dapat diungkapkan bekerjanya hukum yang berkaitan dengan Pelaksanaan hubungan industrial sebagai berikut.

- (1) Berapa peraturan perundang-undangan yang telah dihasilkan oleh lembaga pembuat peraturan terkait dengan kebebasan hak berserikat, antara lain, sebagai berikut.
  - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 dan Pasal 28D ayat 2.
  - b. UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja
  - c. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
  - d. UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- (2) Setiap sistem hukum (baca: UU No. 21 Tahun 2000, UUD NRI 1945 dll) mempengaruhi, mendorong, atau memaksakan agar suatu kegiatan dilakukan oleh lembaga pembuat peraturan perundang-undangan dan lembaga kekuasaan negara (Polisi, Jaksa, Hakim, PPNS, MK, Pengusaha, Pekerja dan Pemerintah).
- (3) Oleh karena itu model yang diajukan menggambarkan tuntutan-tuntutan yang diajukan oleh berbagai golongan di dalam masyarakat (ormas, orpol, LSM dll) kepada Lembaga Pembuat Hukum (DPR, DPRD, Presiden).
- (4) Kemudian oleh kekuasaan negara diselenggarakan dengan menggunakan hukum sebagai sarana untuk mendorong atau memaksakan dilakukannya tingkah laku yang diinginkan dari pemegang-pemegang peran (*role occupant*) (Pengusaha, Pekerja, Pemerintah dan LSM di bidang ketenagakerjaan).
- (5) Bagaimana respons pemegang peran terhadap tuntutan-tuntutan dan tekanan-tekanan yang ditujukan terhadap dirinya berupa kepatuhan atau umpan balik berupa keberatan, usulan dan lain-lain.
- (6) Tingkah laku seorang pemegang peran merupakan hasil penjumlahan (*resultants*) dari seluruh kekuatan-kekuatan, yaitu yang berasal dari perorangan (*personal forces*) dan yang berasal dari masyarakat (*societal forces*), misalnya budaya hukum, yang ditujukan kepada pemegang peran itu.
- (7) Keadaan ini juga berlaku bagi lembaga pembuat peraturan (DPR, DPRD, Presiden dan pemegang otoritas lainnya) dan lembaga penerap sanksi. Kedua lembaga ini juga mendapat pengaruh-pengaruh dari kekuatan-kekuatan sosial dan personal. Jadi pengaruh lingkungan terhadap penegak hukum sebagai suatu lembaga tidak dapat

---

<sup>18</sup> William J. Chambliss and Robert B. Seidman, *Law, Power and Order*, Addison-Wesley Publishing Company, Philipme, 1971, hlm. 12.

<sup>19</sup> Lihat, Lawrence M. Friedman, *The Legal System, A Social Science Perspective*, Russel Sage Foundation, New York, 1975, hlm. 14-15.



dielakkan.<sup>20</sup>

Berdasar uraian tersebut, dapat dikemukakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi bekerjanya hukum dalam masyarakat, khususnya di bidang Pelaksanaan hubungan industrial, yaitu:

- (1) Bersifat *yuridis normatif* (menyangkut pembuatan peraturan perundang-undangannya).
- (2) Penegakannya (para pihak dan peranan pemerintah), khususnya Polisi dan Kejaksaan.
- (3) Serta faktor yang bersifat *yuridis sosiologis* (menyangkut pertimbangan ekonomis serta kultur hukum pelaku bisnis dari *rule occupant*).
- (4) Konsistensi dan harmonisasi antara politik hukum dalam konstitusi dengan produk hukum di bawahnya. Hal ini dapat dilakukan dengan pemagaran secara *preventif* melalui prinsip kehati-hatian dan kecermatan dalam "*law making*" dan *represif* melalui *judicial review* (MA), dan *costitutional review* (MK) apabila suatu peraturan telah diundangkan.

## **2. Pemberdayaan Masyarakat dalam Pengawasan Bekerjanya Kepemilikan Saham Perusahaan Oleh Serikat Pekerja**

Berdasarkan mekanisme yang terdapat dalam UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja, sebenarnya setiap serikat pekerja maupun pekerja berhak memiliki saham perusahaan khususnya perusahaan yang sudah *go public*. Akan tetapi dalam pelaksanaannya belum ada perusahaan di Indonesia yang sebagian kepemilikan saham diperuntukan untuk serikat pekerja. Ini dapat terjadi karena terdapat diskriminasi hukum dalam penegakan hukum ketenagakerjaan. Donald Black<sup>21</sup> mengintrodusir adanya lima aspek yang menyebabkan terjadinya diskriminasi hukum. Kelima aspek itu adalah stratifikasi, morfologi, kultur, organisasi dan pengendalian sosial.

Faktor lain yang menentukan citra penegakan hukum di Indonesia adalah perilaku aparat penegak hukum, yang seringkali membuat citra penegakan hukum memburuk. Seorang filosof Taverne pernah mengungkapkan "Berikanlah saya seorang jaksa yang jujur dan cerdas, berikanlah saya seorang hakim yang jujur dan cerdas, maka dengan undang-undang yang paling burukpun, saya akan menghasilkan putusan yang baik".<sup>22</sup> Dengan melihat pada ungkapan ini sebetulnya persoalan pada aparat penegak hukum bukan pada peraturan hukumnya, akan tetapi lebih kepada hati nuraninya, dan berbicara tentang hati nurani tentunya kita akan berbicara tentang etika atau moral penegakan hukum.

Berdasarkan hasil penelitian, institusi pengusaha dan pemerintah merasa sudah melaksanakan perintah undang-undang untuk melibatkan partisipasi masyarakat dalam penegakan hukum. Untuk pengusaha yang sifatnya lebih tertutup, partisipasi belum dapat dilaksanakan secara maksimal karena pengusaha menilai keuntungan perusahaan yang sebesar-besarnya hanya dimiliki oleh pengusaha. Akan tetapi bentuk partisipasi masyarakat pada ketiga institusi tri partiet

---

<sup>20</sup> Satjipto Rahardjo, *Masalah Penegakan Hukum, Suatu Tinjauan Sosiologis*, Sinar Baru, Bandung, 1983, hlm.27.

<sup>21</sup> Donald Black, 1976, *Sociological Justice*, New York: Oxford University Press, hlm. 1-2.

<sup>22</sup> Achmad Ali, 2002, *Keterpurukan Hukum di Indonesia (Penyebab dan Solusinya)*, Jakarta: Ghana Indonesia, hlm 28; Bandingkan dengan Marc Galanter yang mengemukakan bahwa pandangan keadilan yang dicari merupakan produk yang dihasilkan atau didistribusikan secara eksklusif oleh negara yang diberi label legal sentralism, bukanlah pendapat yang tidak umum di kalangan orang-orang berprofesi hukum. Pandangan legal centralism memiliki banyak kelemahan, setidaknya jika dilihat dari perspektif antropologis. Lihat Marc Galanter dalam T.C. Ihrorni, (ed). 2003. *Antropologi Hukum Sebuah Bunga Rampai*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia hlm. 95.

(pengusaha, pekerja dan pemerintah) tersebut masih dalam tataran normatif<sup>23</sup>, yaitu pengusaha merasa sudah memberikan upah yang layak bagi pekerja dan tidak wajib memberikan saham perusahaan ke serikat pekerja, pemerintah juga tidak berani memaksakan kepada pengusaha untuk memberikan sebagian saham perusahaannya kepada serikat pekerja, bahkan serikat pekerja pun merasa tidak memiliki uang yang cukup untuk membeli saham perusahaan karena kondisi upah pekerja yang minim. Kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan amanat undang-undang ini adalah tidak ditentukannya bentuk partisipasi masyarakat, sehingga lembaga penegak hukum lebih banyak bersifat menunggu.

Partisipasi masyarakat dalam pengawasan terhadap pelaksanaan pemilikan saham perusahaan oleh serikat pekerja sebenarnya tidak terbatas pada perjuangan kenaikan upah pekerja dan syarat-syarat kerja lainnya. Pemahaman serikat pekerja yang membatasi partisipasi masyarakat hanya sebatas proses pembuatan kesepakatan kerja bersama saja menimbulkan resistensi yang cukup besar terhadap terjadinya penyalahgunaan wewenang.

Pemahaman penegak hukum yang membatasi peran masyarakat dalam pemilikan saham perusahaan oleh serikat pekerja menyebabkan terjadinya jual beli informasi. Di tingkat perusahaan, seseorang yang menginginkan informasi tentang keuntungan perusahaan atau besarnya laba yang diperuntukan pekerja, harus membayar sejumlah uang tertentu untuk mendapatkan informasi.

Terhadap perselisihan pengusaha dengan pekerja yang masuk pengadilan, partisipasi masyarakat juga lebih dibatasi lagi. Para pihak yang berperkara, dapat turut aktif dalam mencari dan menemukan kebenaran, sedangkan pihak yang tidak terlibat dalam perkara "hanya" dapat menjadi penonton atau pengamat jalannya peradilan tanpa boleh intervensi. Selain para pihak yang berperkara, penasehat hukum adalah orang yang dapat turut berpartisipasi aktif dalam menentukan saksi-saksi yang hendak dihadirkan dalam persidangan. Akan tetapi terungkap bahwa terhadap kasus-kasus yang melibatkan pengusaha besar, jalannya persidangan sudah diatur sedemikian rupa atau dengan kata lain sudah "dikondisikan" oleh penasehat hukum, sehingga penasehat hukum dalam hal ini layaknya seorang *event organizer*.

Ketidakterbukaan informasi penegak hukum yang disebabkan karena sikap atau kultur institusi yang tidak mengizinkan masyarakat terlibat terlalu jauh dalam pengawasan terhadap bekerjanya sistem peradilan khusus hubungan industrial, dan menyebabkan orang enggan untuk terlibat di dalamnya. Keengganan ini menyebabkan praktik-praktik penyalahgunaan wewenang menjadi subur dan tak dapat dikontrol. Jika masyarakat di sekitar tak dapat mengontrol jalannya peradilan, apalagi orang-orang yang berada di luar lingkaran perkara hubungan industrial, tentu akan lebih sulit. Keterbukaan informasi publik merupakan amanat undang-undang yang mesti dijalankan dan ini membutuhkan sistem dan mekanisme yang mendukung ke arah terbentuknya masyarakat yang berbudaya informasi.

Keterbatasan sarana dan prasarana informasi menyebabkan perolehan informasi terhadap jalannya peradilan hubungan industrial menempuh jalan yang berliku. Bagi mereka yang terlibat dalam perkara hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha dapat secara langsung menanyakan kepada instansi penegak hukum di mana perkara itu sedang diperiksa. Bagi masyarakat umum yang ingin mengetahui perkara yang menjadi perhatiannya dapat menghadiri persidangan. Masalah yang timbul adalah jika pihak yang terlibat (pekerja dan pengusaha) maupun masyarakat umum yang ingin mengetahui jalannya peradilan tetapi berada di luar kota, tak dapat mengikuti perkembangan dan mengawasi jalannya perkara/peradilan hubungan industrial yang sedang

---

<sup>23</sup> Wawancara dengan Wahyudi, Ketua Serikat Pekerja SPSI PT. Fisco South Pacific, 3 Nopember 2011

dilaksanakan.

Kekhawatiran besar penegak hukum terhadap keterlibatan masyarakat dalam proses peradilan hubungan industrial adalah ketakutan akan terjadinya bias pada perkara yang dihadapi. Ketertibatan masyarakat sebenarnya bukan dalam arti keterlibatan langsung dan mencampuri proses peradilan, akan tetapi lebih dari itu adalah mengawasi jalannya peradilan hubungan industrial, sehingga penggunaan kewenangan atau kekuasaan yang dimiliki penegak hukum dapat dikontrol agar tidak sampai pada tingkat yang membahayakan.

Permasalahan mendasar yang menyebabkan rendahnya tingkat partisipasi masyarakat dalam pengawasan terhadap bekerjanya sistem peradilan hubungan industrial adalah komunikasi. Bagaimana instansi dalam pengadilan mengkomunikasikan apa yang dilakukan kepada masyarakat merupakan suatu kendala yang harus segera di atasi. Slogan pengadilan sekarang misalnya yang menyatakan bahwa "kami siap terbuka" jangan sampai hanya menjadi mitos yang terus terbukti kebohongannya. Jika slogan itu dipegang teguh sebagai etos kerja, maka masalah komunikasi dengan masyarakat bukan menjadi penghalang. Jadi pada tataran ini permasalahan komunikasi terletak pada kemauan institusi untuk bersifat terbuka pada masyarakat dalam perolehan dan pemberian informasi kepada publik. Masalah ini dapat diperparah oleh kemampuan sumber daya manusia yang tak dapat mengaplikasikan kemauan institusi tersebut.

Selain masalah kemauan institusi dan kemampuan sumber daya manusia, faktor lain yang tidak kalah penting dalam upaya meningkatkan partisipasi masyarakat adalah ketersediaan infrastruktur komunikasi (teknologi informasi) pada masing-masing institusi penegak hukum. Berdasarkan hasil pengamatan (observasi) peneliti, keadaan masing-masing institusi penegak hukum dalam infrastruktur komunikasi bervariasi, akan tetapi secara umum dapat dikatakan bahwa mereka telah memanfaatkan teknologi informasi. Komputer misalnya, telah menjadi hal yang umum dan dapat dijumpai dengan mudah pada instansi penegak hukum, demikian pula dengan modem yang menghubungkan komputer tersebut ke jaringan internet. Akan tetapi keterbatasan akses dan orang yang boleh mengakses menyebabkan komputer dan jaringan internet hanya untuk mencari informasi saja. Komputer lebih banyak digunakan sebagai pengganti mesin ketik. Belum ada upaya dari masing-masing instansi untuk membuat website tersendiri yang memungkinkan penyampaian informasi dapat disajikan secara cepat.

Berdasarkan kajian teoritis mengenai perundang-undangan yang mengandung amanat partisipasi masyarakat dalam pemilikan saham oleh serikat pekerja antara lain dapat disebutkan sebagai berikut: UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional; UU No. 8 Tahun 1981 tentang Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana; UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian; UU No. 5 Tahun 2004 jo UU No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung; UU No. 8 Tahun 2004 tentang Kejaksaan; UU No. 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum; UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia; UU No. 28 Tahun 1999 tentang Penyetenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme; UU No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi; UU No. 11 Tahun 2008 tentang informasi dan Transaksi Elektronik; dan UU No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.

Kurangnya akses dan minimnya informasi dari bekerjanya kepemilikan saham oleh serikat pekerja menyebabkan masyarakat sulit untuk mendapatkan keadilan, sekaligus sulit untuk mengungkap penyelewengan yang dilakukan oleh aparat penegak hukum. Melihat hal tersebut, maka perbaikan atas kinerja pengusaha, pekerja, pemerintah dan aparat hukum yang menangani sengketa pengusaha dan pekerja tak dapat dilakukan tanpa pemberdayaan masyarakat.

Pemberdayaan masyarakat dalam upaya memperbaiki kinerja mutlak diperlukan. Pemberdayaan merupakan suatu kekuatan untuk dapat akses terhadap sumber-sumber daya yang ada sehingga merupakan pembagian kekuasaan yang dapat meningkatkan kesadaran masyarakat akan eksistensinya. Dikatakan oleh Kriesberg bahwa "*empowerment involves individual gaining control of their lives and filling their needs in part, as a result of having competencies, skills and abilities in sort' to effectively participate in their and political worlds*".<sup>24</sup>

Pemberdayaan hanya dapat dilakukan melalui proses partisipasi mengingat *participation means shift in decision-making power from more powerful to poor, disadvantaged and less influential groups*.<sup>25</sup> Partisipasi merupakan praktek dari keadilan, oleh karena itu pemahaman partisipasi sebagai pemberdayaan rakyat atau *empowering people* meliputi praktek keadilan dan hak untuk menikmati pembangunan yang mungkin dapat menimbulkan konflik antara pihak-pihak yang berkepentingan.<sup>26</sup>

Kartasasmita mengemukakan memberdayakan rakyat harus dilakukan melalui tiga cara. *Pertama*, menciptakan suasana atau iklim memungkinkan potensi masyarakat untuk berkembang. *Kedua*, memperkuat potensi daya yang dimiliki oleh rakyat dengan menerapkan langkah-langkah nyata, menampung berbagai masukan, menyediakan prasarana sarana, baik fisik maupun sosial yang diakses oleh masyarakat dari berbagai lapisan. *Ketiga*, memberdayakan rakyat dalam arti melindungi dan membela kepentingan masyarakat lemah.<sup>27</sup>

### **3. Model Esop (Employee Stock Ownership Programme) Sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja**

Hubungan kerjasama antara pekerja dan pengusaha hanya dapat terjadi jika mereka memiliki kekuatan tawar-menawar (*bargaining power*) yang seimbang. Oleh karena itu pengakuan keberadaan serikat pekerja sebagai hak kaum pekerja merupakan alat penyeimbang kedudukan pengusaha yang secara sosial ekonomis lebih tinggi dari pekerja. Dalam suatu hubungan industrial, eksistensi serikat pekerja itu sendiri merupakan kekuatan yang mendorong operasionalisasi dari perundingan bersama (*collective bargaining*).<sup>28</sup> Melalui perundingan bersama ini pekerja dan pengusaha dapat saling memberikan konsesi yang pada gilirannya akan menjadi faktor pendorong hubungan kerja-sama antara pekerja dan pengusaha dapat berjalan efektif.<sup>29</sup> Dengan demikian demokratisasi ditempat kerja yang menempatkan partisipasi pekerja sebagai pilar hubungan kerjasama pekerja dan pengusaha menduduki posisi penting dalam menciptakan mitranisasi hubungan kerjasama antara pekerja dan pengusaha. Hal ini disebabkan hubungan pekerja dan pengusaha pada dasarnya adalah hubungan saling bergantung

---

<sup>24</sup> Kriesberg dalam Onny S Priyono dan A.M.W. Pranaka 1996. *Pemberdayaan, Konsep, Kebijakan Implementasi*. Jakarta: CSIS, hlm. 72; lihl6

at pula Warassih Pujirahayu, *op.cit*, hlm. 8.

<sup>25</sup> Eldridge dalam Onny S. Priyono dan A.M.W. Pr. *ibid*, hlm 105; Esmi Warassih Pujirahayu, *ibid*.

<sup>26</sup> Yosef P. Widyaatmadja, 1992, *Peranan Partisipasi dalam Pembangunan*. Dalam UPKM FE UKSW *Terdesak yang Berkumpul*, Semarang: Percetakan Wacana, hlm. 7

<sup>27</sup> Ginanjar Kartasasmita, 1995, *Pemberdayaan Masyarakat Sebuah Tinjauan Administrasi*, dalam *Bulletin SESPA*, hlm 105; lihat juga Onny S. Priyono dan Pranarka, *op.cit*, hlm 105-106

<sup>28</sup> Archibald Cox, et.al., *Labor Law: Cases and Materials*, 12<sup>th</sup>. ed., (Westbury, New York: The Foundation Press, 1996), hlm. 469.

<sup>29</sup> Owen E. Hemerstad, "Why some Union Hesitate to Participate in Labor-Management Corporation Program", *The Labor Lawyer*, 8 (Winter 1992, No. 1), hlm. 78-79.

(*mutual symbiosis*), bukan hubungan konflik yang bersifat abadi. Meskipun secara sosiologis kedudukan pekerja lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan sosial ekonomi pengusaha, dan dilihat dari segi hubungan hukumnya bersifat timpang. Jhon D. Ruckerfer menyatakan : "*It is not true, the parties to industry are in reality not enemies, but partners; they have a common interest, no one can get on without the others.*"<sup>30</sup> Hubungan kerjasama antara pekerja dan pengusaha ini secara faktual dapat dilihat dalam bentuk partisipasi yang dilakukan oleh pekerja (*worker participation*). Untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan meningkatkan kesejahteraan pekerja, dalam hal ini terdapat beberapa bentuk partisipasi pekerja ditingkat perusahaan yaitu: *Pertama*, partisipasi pekerja yang tercermin dalam keikutsertaan pekerja dalam menentukan upah, syarat-syarat kerja, dan kondisi kerja lainnya melalui perundingan kolektif (*collective labor agreement*). *Kedua*, partisipasi pekerja yang tercermin dalam keikutsertaan pekerja dalam menentukan kebijaksanaan perusahaan yang bersifat managerial melalui Dewan Kerja (*Works Council*) atau Dewan Direktur (*Board of Directors*). *Ketiga* partisipasi pekerja yang tercermin dalam keikutsertaan pekerja dalam kepemilikan saham perusahaan melalui Program Kepemilikan Saham bagi pekerja atau ESOP (*Employee Stock Ownership Programmes*).

Melalui program kepemilikan saham pekerja benar-benar merupakan faktor internal perusahaan, sehingga segala daya upaya akan dilakukan oleh pekerja untuk meningkatkan kemajuan perusahaan agar perusahaan meraih untung yang sebesar-besarnya. Dengan kata lain rasa memiliki dan rasa tanggung-jawab terhadap perusahaan dari kaum pekerja akan semakin besar, karena mereka merupakan salah seorang pemilik, perusahaan dimana mereka bekerja.<sup>31</sup>

Program kepemilikan sebagian saham oleh kaum pekerja (*Employee Stock Ownership Plan*) ini akan menumbuhkan rasa memiliki kaum pekerja terhadap perusahaan (*sense of belonging*) dan rasa tanggung jawab terhadap jalannya perusahaan (*sense of responsibility*) pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja yang selanjutnya meningkatkan kemajuan perusahaan. Dengan kata lain tujuan akhir dari program kepemilikan saham ini bukan semata-mata memiliki perusahaan, tetapi pengawasan pekerja terhadap jalannya perusahaan demokratisasi dalam proses produksi dan menghilangkan ketidaksamaan kedudukan pekerja dan pengusaha.<sup>32</sup>

Di Amerika Serikat, realisasi prinsip kemitraan dalam keuntungan ini tercermin dalam ESOP. Melalui pembentukan ESOP ini, pekerja di Amerika Serikat dapat memiliki saham biasa atau saham istimewa perusahaan dimana mereka bekerja.<sup>33</sup> Sampai pertengahan tahun 1970-an pada umumnya serikat pekerja di Amerika menolak konsep ESOP. Beberapa serikat pekerja Amerika Serikat baru aktif berpartisipasi dalam

---

<sup>30</sup> Jhon D. Ruckerfer Jr., *Cooperation in Industri*, International Labor Review, 135 (1996, No.3-4) hlm. 293, Lihat juga Payaman J. Simanjutak, *Peranan Serikat Pekerja dan Paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia*, (Jakarta: Himpunan Pembina Sumber Daya Manusia Indonesia, 2000), hlm. 62.

<sup>31</sup> Arthur A. Sloane and Fred Witney, *Labor Relations*, Sth. ed., (New Jersey: U Prentice Hall, 1994), hlm. 448.

<sup>32</sup> Julie Lynn Kaufman, "Democratic ESOPs: Can Workers Control Their Future?," The Labor Lawyer, 5, (Fall 1989, No.4 ), hlm. 1.

<sup>33</sup> Joseph R. Blasi & Douglas L. Kruse, "Strategic Problems and Tactical Promise: Unions and Employee Ownership," *Labor Law Journal*, 42, (Spring 1991, No: 8 ), hlm. 400.

ESOP pada tahun 1990.<sup>34</sup>

Penolakan serikat pekerja Amerika Serikat terhadap konsep ESOP ini didasarkan pada tiga pertimbangan. *Pertama* banyak perusahaan pada masa lampau yang benar-benar anti gerakan pekerja. Oleh karena itu, jika pekerja diberi kesempatan untuk mengadakan kolaborasi dengan pengusaha melalui program kepemilikan saham, maka hal ini merupakan suatu yang tidak sejalan dengan posisi pekerja dalam proses perundingan yang bersifat permusuhan. Dengan kata lain serikat pekerja berpandangan bahwa melalui program kepemilikan saham ini, gerakan pekerja dikooptasi oleh pengusaha. *Kedua*, pekerja menyadari sepenuhnya bahwa beban kerugian perusahaan sebagai akibat menurunnya harga saham juga akan dirasakan oleh kaum pekerja yang ikut serta dalam program kepemilikan saham. *Ketiga*, daya beli pekerja terhadap kepemilikan saham yang rendah, sebagai akibat politik pengupahan murah sebagai daya tarik investasi. Untuk itu pemerintah mengusahakan pinjaman lunak bagi pekerja untuk kepemilikan saham oleh pekerja, melalui pinjaman bank khususnya bank pemerintah..<sup>35</sup>

Pada tahun 1983, sekitar 400 pekerja perusahaan LTV anggota US WA (*United Steelworkers of America*) membentuk ESOP dengan maksud untuk membeli LTV Corp, yang akan dijual oleh pemiliknya. Untuk itu selama 3 tahun pekerja LTV Corp dipotong upahnya sebesar US\$ 1.75 per jam. Segera setelah kontrak pemotongan upah untuk membeli perusahaan tersebut berakhir, pekerja LTV Corp dapat membawa pulang US\$ 10.23 per-jam. Disamping itu, dua direktur dari 7 direktur LTV Corp. berasal dari serikat pekerja.

Pada tahun 1984 *Weirton Steel Corporation* mendapat tambahan modal dari *Employee Stock Ownership Plan* yang dibentuk oleh pekerja *Weirton* dalam rangka menyelamatkan perusahaan yang sedang mengalami kesulitan keuangan. Pekerja bersedia dipotong upahnya dengan ketentuan bahwa potongan upah mereka akan dikompensasikan dalam bentuk kepemilikan saham perusahaan. Menurut Pasal II Perjanjian Perburuhan di *Weirton steel*, upah pekerja dipotong sebesar 7,05% pada tahun 1989. Selanjutnya jumlah potongan upah mereka menurun menjadi 5,64% pada tahun 1991, dan sejak tahun 1992 upah pekerja *Weirton Steel* tidak dipotong lagi, perusahaan berjalan normal kembali bahkan lebih produktif.

Pada tahun 1987, pekerja Republic Container Co. membentuk ESOP dengan maksud untuk membeli Republic Container Co. yang akan dijual, setelah selama 5 tahun upah pekerja dipotong oleh ESOPs untuk mengangsur kredit dari Bank yang digunakan untuk pembelian perusahaan tersebut, upah pekerja Republic Container Co. meningkat berkisar antara US\$ 9.20 sampai US\$ 11.60. per jam.

Program kepemilikan saham perusahaan di Amerika serikat ini telah meningkatkan efisiensi perusahaan. Misalnya di salah satu perusahaan penerbangan di Amerika serikat, dalam jangka waktu satu tahun pelaksanaan program kepemilikan saham ini telah meningkatkan produktivitas pekerja rata-rata 5% per tahun. Di lain pihak, program kepemilikan saham ini telah menyelamatkan perusahaan Rath dari kesulitan keuangan perusahaan.

Di Indonesia, Pasal 4 ayat 2 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja

---

<sup>34</sup> Sloane, *Op.cit.*, hlm. 444.

<sup>35</sup> Sloane, *Op.cit.*, hlm. 445.

menyatakan ; “fungsi serikat pekerja untuk memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan”, tetapi Undang-Undang No: 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, justru tidak menyatakan hak kepada pekerja untuk membeli saham pada saat perusahaan dimana ia bekerja untuk kebutuhan penambahan modal. Hak pekerja untuk membeli saham sebagaimana diatur dalam Pasal 48 ayat 2 Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas tersebut dirumuskan sedemikian rupa sehingga pekerja memiliki kesempatan yang sangat kecil untuk mendapatkan kepemilikan saham ditempat ia bekerja. Hingga saat ini pekerja sudah dapat menggunakan haknya untuk membeli saham sebagaimana diatur dalam Pasal 48 ayat 2 yang berbunyi sebagai berikut: “Persyaratan kepemilikan saham dapat ditetapkan dalam anggaran dasar dengan memperhatikan persyaratan yang ditetapkan oleh instansi yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Dan berdasarkan regulasi Bapepam terlihat bahwa pekerja dapat memiliki saham perusahaan hanya pada perusahaan yang sudah *Go Public*, hal ini sesuai dengan SK BAPEPAM No: IX/DA/2008.

Dalam situasi ekonomi yang sulit dewasa ini, program kepemilikan saham oleh buruh melalui ESOP sebagaimana telah dilaksanakan di beberapa perusahaan di Amerika Serikat, merupakan salah satu kebijakan yang dapat ditempuh oleh pihak manajemen dan pekerja di Indonesia. Melalui program ESOP ini upaya untuk menyelamatkan perusahaan dari kemungkinan terjadinya kebangkrutan dapat dilaksanakan. Dalam situasi ekonomi yang masih belum membaik pada dewasa ini, kendala yang akan menjadi penghalang pelaksanaan program ESOP di Indonesia adalah semakin menurunnya nilai riil upah pekerja, sebagai akibat inflasi yang belum dapat dikendalikan serta lemahnya kurs rupiah terhadap mata uang asing. Dalam hasil penelitian di PT. Fisco South Pacific yang sudah *go public*, pengurus serikat pekerja belum memprogramkan kepemilikan saham perusahaan, ada beberapa alasan antara lain belum adanya ijin dari pengusaha, kemampuan keuangan serikat pekerja juga terbatas, disamping kemampuan praktis bermain saham di bursa efek juga tidak memiliki.<sup>36</sup> Pengurus serikat pekerja mengharapkan adanya kebijakan pemerintah yang mewajibkan pengusaha mengalokasikan dana CSR (company social responsibility) diperuntukan untuk pembelian saham perusahaan yang dimiliki serikat pekerja di perusahaan itu. Tuntutan serikat pekerja yang lain adalah perlunya penyempurnaan UU Serikat Pekerja yang mewajibkan pengusaha untuk memiliki saham perusahaan dengan bantuan APBN maupun APBD atau bantuan asing.

## V. Penutup

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

**Pertama** faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan kepemilikan saham oleh serikat pekerja adalah yang bersifat *yuridis normatif* (menyangkut pembuatan peraturan perundang-undangannya) yang belum mewajibkan semua pengusaha memberikan kepemilikan sahamnya ke serikat pekerja, penegakannya (para pengusaha dan peranan pemerintah), khususnya Pilisi dan kejaksan juga tidak ada kepemilikan dengan pekerja, dan faktor yang bersifat *yuridis sosiologis* (menyangkut pertimbangan ekonomis serta

---

<sup>36</sup> Wawancara dengan Wahyudi, Ketua SPSI PT. Fisco South Pacific, tanggal 3 Oktober 2011

kultur hukum pelaku bisnis dari *rule occupant*) bahwa pengusaha selalu menginginkan memperoleh keuntungan sebanyak-banyaknya. **Kedua**, berbagai perundang-undangan mengamanatkan adanya partisipasi masyarakat dalam pemilikan saham perusahaan oleh serikat pekerja, tetapi ada beberapa faktor yang menghambat partisipasi masyarakat tersebut, yaitu: kurang terbukanya institusi pengusaha, pemerintah dan penegak hukum dalam memberikan informasi mengenai suatu perkara hubungan industrial, akibat kurang terbukanya institusi tri partiet dan penegak hukum dalam perkara hubungan industrial, menyebabkan masyarakat umum enggan berhubungan atau berpartisipasi dalam penegakan hukum sengketa pengusaha dengan pekerja, sehingga timbul kesan partisipasi masyarakat itu diabaikan; dan belum ada formula yang tepat mengenai bentuk partisipasi yang dapat digunakan oleh masyarakat untuk ikut serta dalam penegakan hukum dalam perkara hubungan industrial, terutama bagi masyarakat yang tidak berkaitan langsung dengan suatu perkara antara pekerja dengan pengusaha. **Ketiga**, model program kepemilikan saham oleh buruh melalui ESOP merupakan salah satu kebijakan yang dapat ditempuh oleh pihak manajemen dan pekerja di Indonesia. Melalui program ESOP ini upaya untuk menyelamatkan perusahaan dari kemungkinan terjadinya kebangkrutan dapat dihindarkan. Dalam situasi ekonomi yang masih belum membaik pada dewasa ini, kendala yang akan menjadi penghalang pelaksanaan program ESOP di Indonesia adalah semakin menurunnya nilai riil upah pekerja, sebagai akibat inflasi yang belum dapat dikendalikan serta lemahnya kurs rupiah terhadap mata uang asing. Dalam hasil penelitian di PT. Fiscous South Pacific yang sudah *go public*, pengurus serikat pekerjanya belum memprogramkan kepemilikan saham perusahaan, ada beberapa alasan antara lain belum adanya izin dari pengusaha, kemampuan keuangan serikat pekerja yang terbatas, disamping kemampuan praktis bermain saham di bursa efek juga tidak dimiliki oleh pengurus serikat pekerja.

## 2. Saran-saran

Sebagai akhir dalam artikel hasil penelitian ini diajukan sarana-saran sebagai berikut: **Pertama**, salah satu cara untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam kepemilikan saham perusahaan oleh serikat pekerja dengan memanfaatkan teknologi informasi, maka perlu revisi penyempurnaan UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja. **Kedua**, Paradigma pelaksanaan hubungan industrial melalui serikat pekerja yang ada di UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja lebih menitikberatkan pada paradigma hubungan industrial konflik antara pengusaha dengan pekerja, dibandingkan dengan hubungan industrial kemitraan antara pengusaha dengan pekerja. Maka diperlukan perubahan mindset dalam pelaksanaan hubungan industrial. Pengusaha harus merubah mindsetnya dari pekerja sebagai faktor produksi menjadi pekerja sebagai mitra dalam memenangkan persaingan usaha, mitra dalam produktifitas kerja dan mitra dalam pembagian keuntungan. Sebaliknya mind set pekerja juga harus berubah dari mindset pekerja yang berorientasi pada tuntutan kesejahteraan pekerja yang terkadang harus berkonflik dengan pengusaha, berubah mindsetnya menjadi mitra pengusaha dalam kelanggengan perusahaan dan sebagai mitra dalam peningkatan produktifitas kerja. Pemerintah juga harus merubah mindsetnya juga dalam pelaksanaan kebebasan pekerja dari fungsi negara sebagai regulator saja, berubah mindset menjadi fungsi negara yang mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Ali, 2002, *Keterpurukan Hukum di Indonesia* (Penyebab dan Solusinya), Jakarta: Ghana Indonesia.
- Archibald Cox, et.al., *Labor Law: Cases and Materials*, 12<sup>th</sup>. ed., (Westbury, New York: The Foundation Press, 1996).
- Arthur A. Sloane and Fred Witney, *Labor Relations*, Sth. ed., (New Jersey: U Prentice Hall, 1994).
- Donald Black, 1976, *Sociological Justice*, New York: Oxford University Press.
- Esmi Warassih, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sociologic*, Suryandaru Utama, Semarang, 2005.
- , *Pemberdayaan Masyarakat Dalam Mewujudkan Tujuan Hukum (Proses Penegakan Hukum dan Persoalan Keadilan*, Pidato Pengukuhan Guru Besar FH UNDIP, 14 April 2001.
- Ginjar Kartasmita, 1995, *Pemberdayaan Masyarakat Sebuah Tinjauan Administrasi*, dalam *Bulletin SESPA*.
- George Ritzer dan Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi Modern*, Terjemahan oleh Alimandan, Kencana, Jakarta, 2004.
- Julie Lynn Kaufi-nan, "Democratic ESOPs: Can Workers Control Their Future?," *The Labor Laxyer*, 5, (Fall 1989, No.4 ).
- Joseph R. Blasi & Douglas L. Kruse, "Strategic Problems and Tactical Promise: Unions and Employee Ownership," *Labor Law Journal*, 42, (Spring 1991, No: 8 ).
- Jhon D. Rockerfer Jr., *Cooperation in Industri*, International Labor Reveu, 135 (1996, No. 3-4).
- Kriesberg dalam Onny S Priyono dan A.M.W. Pranaka 1996. *Pemberdayaan, Konsep, Kebijakan Implementasi*. Jakarta: CSIS.
- Lawrence M. Friedman, *The Legal System, A Social Science Perspective*, Russel Sage Foundation, New York, 1975.
- Marc Galanter dalam T.C. Ihrorni, (ed). 2003. *Antropologi Hukum Sebuah Bunga Rompai*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Muladi, *Demokratisasi, Hak Asasi Manusia, dan Reformasi Hukum di Indonesia*, The Habibie Centre, Jakarta, 2002.
- Owen E. Hemerstad, "Why some Union Hesitate to Parcipate in Labor-Management Corporation Program, *The Labor Lawyer*, 8 (Winter 1992, No. 1).
- Payaman J. Simanjutak, *Peranan Serikat Pekerja dan Paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia*, (Jakarta: Himpunan Pembina Sumber Daya Manusia Indonesia, 2000).
- Ronny Hanitijo Soemitro, *Prespektif Sosial dalam Pemahaman Masalah-Masalah Hukum*, CV Agung, Semarang, 1989.

Satjipto Rahardjo, *Harian Kompas*, Senin 8 November 1993.

-----, *Masalah Penegakan Hukum, Suatu Tinjauan Sosiologis*, Sinar Baru, Bandung, 1983.

William J. Chambliss and Robert B. Seidman, *Law, Power and Order*, Addison-Wesley Publishing Company, Philipme, 1971.

Yosef P. Widyaatmadja, 1992, *Peranan Partisipasi dalam Pembangunan*. Dalam UPKM FE UKSW *Terdesak yang Berkumpul*, Semarang: Percetakan Wacana.